

Lønpolitik for Merkur Andelskasse

1. Indledning

1.1 Formål

I medfør af lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen i Merkur Andelskasse vedtaget følgende lønpolitik.

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinjer for tildeling af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med Merkur Andelskasses forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar økonomisk bæredygtig forretningsmodel.

Lønpolitikken skal være kønsneutral.

Lønpolitikken skal tillige være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde

Nærværende politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse er gældende for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på pengeinstituttets risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Merkur Andelskasse. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte.

Idet Merkur ikke anvender resultatafhængig aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af Merkurs bæredygtighedsmål. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed og social ansvarlighed ved driften af Merkur.

2. Bestyrelse

Formand og næstformand aflønnes med et fast honorar. Øvrige bestyrelsesmedlemmer aflønnes også med et fast honorar, som er ens for alle disse medlemmer.

Der udbetales ekstra honorering baseret på timeforbrug for arbejde i udvalg, samt for opgaver der løses udover dem, som er indeholdt i honoreret.

Aflønningen og principperne for denne fastsættes af repræsentantskabet og fremgår af det af repræsentantskabet vedtagne honoreringspapir, som er vedlagt som bilag.

Der udbetales således ikke variable løndele til bestyrelsen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

3. Direktion

Direktionen aflønnes med en fast løn, og aflønningen vurderes hvert andet år iht ansættelseskontrakterne. Der udbetales således ikke variable løndele til direktionen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året, bortset fra villkår i forbindelse med fratrædelse. Der er i begge direktionskontrakter en klausul om at direktørernes opsigelsesvarslers forlænges med hhv 6 måneder og 8 måneder i tilfælde af fusion med andet pengeinstitut. Herudover er der i en af direktørkontrakterne en klausul om 4 måneders fratrædelsesgodtgørelse generelt samt yderligere 4 måneders fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af fusion.

Aflønningen i direktionen er fastsat ud fra direktionens erfaringsniveau samt ud fra en sammenligning med markedsniveauet på lignende stillinger. Det er vigtigt for Merkur Andelskasse at fremme den langsigtede værdiskabelse i andelskassen samt at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede personer i direktionen, således at direktionen til enhver tid er besat med de rette direktionsmedlemmer,

4. Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Merkur Andelskasses risikoprofil.

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Områdedirektør, Privat og Bolig
- Direktør, Erhverv
- Områdedirektør, Forretningssupport og – processer
- Investering- og pensionschef
- IT- og forretningsudviklingschef
- Økonomichef
- Kreditchef
- Kommunikations- og pressechef
- Compliance- og hvidvaskansvarlig
- Risikoansvarlig

Aflønning til de væsentlige risikotagere sker ud fra kriterier som erfaring, ansvar, kompetencer samt den værdi, som disse skaber for Merkur Andelskasse, og i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales ikke variable løndelev til væsentlige risikotagere, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, dog kan der gives mindre ikke-resultatafhængige erkendtligheder for veludført arbejde.

5. Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

Aflønning sker ud fra kriterier som erfaring, ansvar, kompetencer samt den værdi, som disse skaber for Merkur Andelskasse, og i henhold til indgået overenskomst. Der udbetales ikke variable løndelev til ansatte i kontrolfunktioner, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pension eller anden tilsvarende ordning, dog kan der gives mindre ikke-resultatafhængige erkendtligheder for veludført arbejde.

6. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter

I forlængelse af de ovennævnte retningslinjer, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af ansatte i Merkur Andelskasse, der udfører disse beskrevne aktiviteter:

- Aflønning af Merkur Andelskasses ansatte, der til forbrugere rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges, så der er overensstemmelse med Merkur Andelskasses forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider Merkur Andelskasses risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.
- Aflønning af Merkur Andelskasses ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med Merkur Andelskasses forpligtelser efter den gældende lovgivning, der har gennemført forsikringsdistributionsdirektivet.

Aflønning til de beskrevne persongrupper sker ud fra kriterier som erfaring, ansvar, kompetencer samt den værdi, som disse skaber for Merkur Andelskasse, og i henhold til indgået overenskomst. Der udbetales som udgangspunkt ikke variable løndelev til disse medarbejdere, dog kan der tildeles mindre ikke-resultatafhængige erkendtligheder for veludført arbejde.

7. Øvrige ansatte

Aflønning sker ud fra kriterier som erfaring, ansvar, kompetencer samt den værdi, som disse skaber for Merkur Andelskasse, og i henhold til indgået overenskomst. Der udbetales som udgangspunkt ikke variable lønde til disse medarbejdere, dog kan der tildeles mindre ikke-resultatafhængige erkendtligheder for veludført arbejde.

8. Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har ikke nedsat et aflønningsudvalg.

9. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Merkur Andelskasses udvikling.

Ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken skal politikken godkendes først af repræsentantskabet og efterfølgende af generalforsamlingen.

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på Merkur Andelskasses hjemmeside

Det samlede vederlag, som Merkur Andelskasse udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen vil fremgå af Merkur Andelskasses hjemmeside under "Øvrig information" - "årsrapporter"

10. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Lønpolitikken blev godkendt på bestyrelsesmødet den 26. januar 2022.

Udarbejdet af Katrine Rosengren Norup

Version 2022/1